



ADERENTE ALLA CONFEDERAZIONE INTERNAZIONALE DEI SINDACATI (CSI) E ALLA CONFEDERAZIONE EUROPEA DEI SINDACATI (CES)

SEDE NAZIONALE
00187 ROMA VIA LUCULLO, 6
TELEFONO 06 47531
TELEFAX 06 4753208
E-MAIL: info@uil.it

SEDE EUROPEA
INTERNATIONAL TRADE UNION HOUSE
BOULEVARD ROI ALBERT II, 5
B-1210 BRUXELLES
TELEFONO 003222183055
E-MAIL: bruxelles@uil.it

IL SINDACATO DEI CITTADINI

UNIONE ITALIANA DEL LAVORO
SEGRETERIA CONFEDERALE

Data: **15 Dicembre 2014**
Protocollo: **358/14/ML/cm**
Servizio: **Politiche Industria Contrattazione**
Sviluppo Sostenibile Agricoltura Cooperazione
Oggetto: **Jobs Act – Agenzia unica per le Ispezioni**

- A tutte le strutture UIL

CIRCOLARE N. 95

LORO SEDI

Il 3 dicembre u.s. è stata approvata in via definitiva dal Senato, dopo le modifiche della Camera dei Deputati del 25/11/2014, la Legge Delega sul Jobs Act.

A partire da ora il Governo ha sei mesi di tempo per definirne il contenuto attraverso 5 specifici Decreti attuativi sui seguenti temi:

- ammortizzatori sociali;
- servizi per il lavoro;
- semplificazione delle procedure e degli adempimenti;
- riordino delle forme contrattuali;
- tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro.

All'interno della Delega vi è anche un importante passaggio che si riferisce alla Agenzia unica per le Ispezioni, che riportiamo in allegato alla presente (*Allegato 1*).

Questo Comma, in estrema sintesi, istituisce una Agenzia unica per le Ispezioni del Lavoro con l'integrazione in unica struttura dei Servizi Ispettivi del Ministero del Lavoro, dell'INPS e dell'INAIL, con la previsione di forme di coordinamento con i Servizi Ispettivi delle ASL e delle Agenzie Regionali per la Protezione Ambientale.

Sulla base del contenuto di questo Comma, non siamo in grado ad oggi di esprimere un giudizio in merito sulla futura Agenzia e del Coordinamento dei Servizi.

In linea di principio istituire modalità uniche e condivise sulle ispezioni per la salute e sicurezza sul lavoro dovrebbe portare ad un aumento del sistema di prevenzione nei luoghi di lavoro.

Ma prima di esprimere un giudizio compiuto, vogliamo conoscere in dettaglio e preventivamente i contenuti del Decreto Attuativo, in modo da poter anche effettuare eventuali integrazioni e modifiche in merito.

In ogni caso la prevista riforma non investe i servizi di prevenzione delle ASL per cui appare fortemente parziale e lascia inalterato il tema del coordinamento delle iniziative per cercare di determinare un assetto unitario del sistema di prevenzione e di vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro.



Ulteriormente vorremmo anche conoscere e capire le altre proposte del Governo che avverranno attraverso i suddetti Decreti Attuativi in merito soprattutto alle semplificazioni e razionalizzazioni sui temi inerenti la salute e la sicurezza sul lavoro.

Come espresso più volte dalla UIL, non siamo di principio contrari ad affrontare una discussione sulle semplificazioni e soprattutto sulle razionalizzazioni del sistema della prevenzione.

Siamo assolutamente d'accordo che sia necessario affrontare nel merito il forte carico burocratico, sovente inutile, a cui sono soggette le imprese soprattutto quelle micro e piccole.

Ma questo non deve voler dire affrontare il tema parlando esclusivamente di riduzione di costi e diminuzione di tutele.

Su questo la UIL, insieme alle altre Organizzazioni Sindacali ha prodotto ed inviato alla Commissione Consultiva, un primo documento che riporta le valutazioni del Sindacato sulle future operazioni di semplificazione e razionalizzazione che alleghiamo alla presente (*Allegato 2*).

Nel merito chiediamo che prima di affrontare i temi della semplificazione sia necessario completare la legislazione mancante con i Decreti attuativi necessari, nonché portare a compimento gli impegni presi.

Ulteriormente la UIL pensa che oltre ad azioni di semplificazione sia necessario intervenire nell'ambito della razionalizzazione del sistema della prevenzione.

A tal fine abbiamo predisposto uno specifico documento che prevede un cambiamento strategico dell'azione dei Servizi Ispettivi, i quali dovrebbero modificare il loro operato verso una maggiore azione di supporto verso le micro e piccole imprese piuttosto che mero comando e controllo.

Anche questo documento della UIL è allegato alla presente (*Allegato 3*).

Le forme di semplificazione burocratica del sistema della prevenzione sono assolutamente necessarie e questo potrebbe anche essere svolto attraverso un potenziamento del sistema della pariteticità che rafforzerebbe la partecipazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti e permetterebbe anche una valutazione complessiva diversa del sistema.

Queste in sintesi le azioni introdotte dal Jobs Act per quanto riguarda le attività collegate alla salute e sicurezza sul lavoro e le relative azioni del Sindacato.

Temi difficili, da seguire con estrema attenzione da parte del Sindacato e della UIL in particolare, sui quali vi terremo costantemente informati.

A questo proposito prevediamo di convocare entro il prossimo mese di gennaio il Coordinamento Salute e Sicurezza della UIL al fine di discutere nel merito i temi sopraesposti.

Fraterni saluti.

IL SEGRETARIO CONFEDERALE
(Paolo Carcassi)

Allegato 1

Legge Delega Jobs Act

Art. 1 comma 7 lettera i)

“7. Allo scopo di rafforzare le opportunità di ingresso nel mondo del lavoro da parte di coloro che sono in cerca di occupazione, nonché di riordinare i contratti di lavoro vigenti per renderli maggiormente coerenti con le attuali esigenze del contesto occupazionale e produttivo e di rendere più efficiente l’attività ispettiva, il Governo è delegato ad adottare, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi, di cui uno recante un testo organico semplificato delle discipline delle tipologie contrattuali e dei rapporti di lavoro, nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi, in coerenza con la regolazione dell’Unione europea e le convenzioni internazionali:

.....

.....

i) razionalizzazione e semplificazione dell’attività ispettiva, attraverso misure di coordinamento ovvero attraverso l’istituzione, ai sensi dell’articolo 8 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica e con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente, di una Agenzia unica per le ispezioni del lavoro, tramite l’integrazione in un’unica struttura dei servizi ispettivi del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dell’INPS e dell’Istituto nazionale per l’assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), prevedendo strumenti e forme di coordinamento con i servizi ispettivi delle aziende sanitarie locali e delle agenzie regionali per la protezione ambientale”.



**Proposte
di semplificazione, implementazioni e modifiche
dell'articolato del D. Lgs. 81/08**

Roma, 25 novembre 2014

- **Semplificazione**

L'attuale quadro frammentato e confuso in tema di Valutazione del Rischio e Procedure Standardizzate, può essere di seguito in sintesi riassunto:

- i corsi di formazione per gli RSPP/ASPP (D. Lgs. 195/03) basano la diversa durata in ore, con la suddivisione in settori lavorativi secondo i codici Ateco;
- i corsi di formazione per Lavoratori (così come per Preposti, ai sensi dell'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011) basano la diversa durata in ore, **su tre liste** (rischio basso, rischio medio e rischio alto) che suddividono i settori lavoratori;
- in base all'Art. 29, comma 5 del D. Lgs. 81/08, i datori di lavoro che occupano fino a 10 lavoratori effettuano la valutazione dei rischi sulla base delle procedure standardizzate previste dal D.M. 30 novembre 2012 (**criterio esclusivamente dimensionale**);
- in base all'Art. 29, comma 6-ter del D. Lgs.81/08, i datori di lavoro delle aziende che operano nei settori di attività a **basso rischio infortunistico (previsione di nuovo Decreto)** possono dimostrare di aver effettuato la valutazione dei rischi seguendo un modello che dovrà essere varato;
- sul tavolo coordinato dal Ministero del Lavoro e l'INAIL (in collaborazione con le Parti Sociali) si sta lavorando ad un software on-line (OIRA) relativo alla valutazione dei rischi per aziende **considerate a basso rischio** (di cui i settori però non sono individuati, ad oggi risultano sono solo gli uffici).

Si ritiene quindi indispensabile intervenire quanto prima sul tema, attraverso una riforma complessiva ed armonizzata volta ad offrire un quadro concretamente semplificato, lineare e quindi facilmente applicabile.

- **Implementazioni e modifiche**

- **Articolo 3, commi 2, 3, 3-bis del D. Lgs.81/08:**

- occorre giungere ad una **regolazione certa degli ambiti lavorativi**, tenuto conto della attuale vigenza dell'art. 304 del D. Lgs.81/08 e dei recenti pronunciamenti della Commissione Interpelli. L'attenzione, difatti, alle “*effettive particolari esigenze connesse al servizio espletato o alle peculiarità organizzative...*” **non può più determinare una permanente deroga** all'applicazione delle disposizioni di salute e sicurezza sul lavoro, comportando una condizione di mancata prevenzione per i lavoratori occupati.
- in specifico, in tema di applicazione del Decreto Legislativo 27 luglio 1999, n. 271, del Decreto Legislativo 27 luglio 1999, n. 272, Decreto Legislativo 17 agosto 1999 n. 298 e della Legge 26 aprile 1974, n. 191 **essendo ormai chiara la necessità di costruire un nuovo processo legislativo** (mediante legge delega), occorre che si proceda celermente.

- **Articolo 12, del D. Lgs. 81/08:**

Considerata la composizione della Commissione Interpelli che non vede la presenza delle Parti Sociali, tenuto conto che tra i quesiti posti alla Commissione giungono **anche richiesta di pronunciamenti su tematiche di diretta connessione con la contrattazione collettiva e su tematiche strettamente correlate alla rappresentanza**, si ritiene utile prevedere che, nei soli casi dei quesiti inerenti tali aree tematiche, **vengano consultate le Parti Sociali** (prevedendo, ad esempio, una sessione dedicata che raggruppa i diversi quesiti di diretto interesse).

- **Articolo 13, del D. Lgs. 81/08:**

Ferme restando le competenze in materia di salute e sicurezza attribuite agli uffici di sanità aerea e marittima ed alle autorità marittime, portuali ed aeroportuali, per quanto riguarda la sicurezza dei lavoratori a bordo di navi e di aeromobili ed in ambito portuale ed aeroportuale, occorre prevedere che la vigilanza venga **esercitata in modo congiunto (o comunque coordinato) con le ASL e gli ispettorati del lavoro**, così come anche per le Forze armate e per le Forze di Polizia e per i Vigili del Fuoco.

- **Articolo 21 del D. Lgs. 81/08:**

A fronte del crescente numero di partite iva e, pertanto, di una proliferazione di lavoratori autonomi impegnati in lavorazioni diverse, spesso ad elevata esposizione a rischio (vd. edilizia), la mera “facoltà” prevista in merito all'applicazione delle disposizioni normative prevenzionali, quali la formazione e la sorveglianza sanitaria, determina una gravissima condizione di mancata tutela per questi lavoratori.

A tale riguardo **occorre modificare il testo dell'articolo prevedendo non più “facoltà” in tema di formazione e sorveglianza sanitaria, ma obblighi, con l'utilizzo di risorse nell'ambito dell'Art. 11 del D. Lgs 81/08.**

➤ **Articolo 25 del D. Lgs. 81/08:**

Considerato che i **lavoratori non iscritti obbligatoriamente all'INAIL** non rientrano nelle casistiche delle malattie professionali, al pari degli altri, per i quali è espressamente prevista la tracciabilità del dato, **occorre prevedere una specifica comunicazione all'INAIL** da parte dei diversi medici che entrano in rapporto con questi particolari lavoratori. Tale disposizione deve risultare anche all'Art.18 tra gli obblighi del datore di lavoro.

➤ **Articolo 37 del D. Lgs. 81/08:**

Considerato l'evidente buco normativo lasciato dal legislatore nel testo del comma 11, in relazione **all'obbligo di aggiornamento (di 4 ore annue) per gli RLS**, riferito solo ai rappresentanti delle imprese che occupano dai 15 lavoratori in su, **si ritiene utile ricomprendere anche quelli delle aziende di dimensione inferiore.**

➤ **Articolo 41 del D. Lgs. 81/08:**

Tenuto conto che le visite mediche, per i lavoratori che conducono un mezzo di trasporto o vi svolgono abitualmente la propria attività, sono di norma effettuate da medici in possesso dei requisiti di cui all'art. 38, ai fini dell'accertamento ed il controllo dell'idoneità fisica e psico-attitudinale degli stessi lavoratori, allo scopo **di non determinare una duplicazione di visite o, ancor più, una contrapposizione di dichiarazioni di idoneità/inidoneità**, è necessario che si preveda un coordinamento della sorveglianza sanitaria di tali lavoratori.

➤ **Articolo 50 del D. Lgs. 81/08:**

Vista l'importanza del DUVRI, parificabile al DVR, si ritiene **necessario introdurre l'obbligo di consultazione da parte del datore di lavoro nei riguardi dell'RLS/RSLT in merito al DUVRI**, oltre che al DVR (come già previsto al comma 1, lett.b). Tale modifica deve riflettersi anche sull'art.18. comma 1, lett.p). quale obbligo a carico del datore di lavoro o dei dirigenti. (allargare le prerogative dell'Art. 26 comma 3 e 5).

➤ **Articolo 51 del D. Lgs. 81/08:**

Considerato il proliferare degli Organismi Paritetici non titolati a svolgere tale funzione, **diviene di estrema urgenza varare l'articolato di riconoscimento e regolazione della costituzione e operatività degli Organismi Paritetici stessi.**

La proposta di Decreto è già pronta, ed è stata elaborato in modo tripartito, nell'ambito dei lavori di un tavolo ministeriale convocato specificatamente a tale fine.

➤ **Articolo 52 del d.lgs.81/08 s.m.:**

Il ruolo dei RLST è strategico per la tutela dei lavoratori delle micro e piccole imprese, nonché per il loro sviluppo e crescita.

Il supporto per le micro e piccole imprese, così come anche indicato nella strategia europea, passa anche attraverso una implementazione del numero dei RLST ed al rafforzamento del loro ruolo.

Considerato quindi quanto suddetto per l'Art. 51, tenuto conto del radicamento, sviluppo e operatività del sistema paritetico, preso atto del ruolo sempre maggiore nel sistema della prevenzione degli Organismi Paritetici (regolarmente costituiti), **si ritiene ormai necessario che venga concretizzata la costituzione del Fondo ex art.52.**

Allegato 3

UIL

Proposta Supporto

Razionalizzare per supportare

Considerando che il disegno di legge sul lavoro fa riferimento ad obiettivi di semplificazione e di razionalizzazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese, è necessario un approfondimento sul sistema di prevenzione nazionale nel suo complesso.

Il coniugare ancor più strettamente prevenzione e vigilanza rappresenta in realtà la sfida attuale ed uno degli obiettivi prioritari di un intervento di razionalizzazione. I risultati migliori in termini di cambiamenti di comportamento e riduzione dei rischi di esposizione a livello aziendale si ottengono anche con il supporto dei Servizi di prevenzione e sicurezza degli ambienti di lavoro delle Asl, in particolare mediante interventi per Piani mirati territoriali o con Campagne nazionali come quelle dell'edilizia e dell'agricoltura.

Quale obiettivo prioritario della razionalizzazione dell'assetto istituzionale, e al fine di realizzare la certezza del diritto per tutti i cittadini, si pone quindi quello dell'omogeneità delle prestazioni, della definizione di criteri, standard e risorse omogenei in grado di garantire che "sul territorio nazionale i lavoratori godano degli stessi livelli essenziali di assistenza".

In questo contesto, e considerando nel contempo la forte riduzione delle risorse per la PA, per garantire livelli efficienti ed omogenei di prestazione da parte degli operatori e dei servizi, al livello nazionale dovrebbe essere svolta una funzione di indirizzo - che nelle linee generali è già prevista per il Comitato di indirizzo di cui all'art. 5 - funzione tuttavia da riformulare ponendo prioritariamente al centro la micro e piccola impresa e il suo bisogno di supporto nella valutazione e gestione dei rischi, fornendo alle aziende indicazioni chiare, univoche, dettagliate basate sull'individuazione di priorità reali per ottenere risultati concreti e non rispetto formale degli obblighi, in un'ottica di linea gerarchica tra centro e territorio che renda il tutto vincolante.